



NOVOSTI U RAZVOJU LJUDSKIH RESURSA



SPROVODIMO REFORME

ZA VEĆE POVJERENJE GRAĐANA
U PROCES ZAPOŠLJAVANJA

NOVE OBUKE

KOMUNALNI NADZOR, INSPEKCIJSKI NADZOR,
PREKRŠAJNI POSTUPAK

PODRŠKA OPŠTINAMA

U KREIRANJU ANALIZA POTREBA ZA OBUKOM

UBRZANJE DIGITALNOG

UPRAVLJANJA ZA EFIKASNIJU I OTVORENIJU
JAVNU UPRAVU

OBUKA

ZA ELEKTRONSKI SISTEM JAVNIH NABAVKI

KOLIKO

JE POV RATNA INFORMACIJA VAŽNA U
SVAKODNEVNOM OBAVLJANJU POSLOVA?

NOVI KADROVSKI PLAN

PLAN KROZ KADROVSKI INFORMACIONI SISTEM





mr Jovana Nišavić
v.d. direktorice Uprave za kadrove

SPROVODIMO REFORME

ZA VEĆE POVJERENJE GRAĐANA U PROCES ZAPOŠLJAVANJA

„U narednom periodu naša pažnja će biti fokusirana na obezbjeđenje zakonitosti i transparentnosti u svim segmentima rada, inoviranje procesa kroz digitalizaciju, kao i mapiranje manjkavosti i “uskih grla” u postupcima kroz analizu procesa, prakse i propisa. Takođe, potrebno je sprovesti sve neophodne reforme koje će obezbijediti veće povjerenje građana u proces zapošljavanja i jednaku dostupnost radnih mjesta svim kandidatima bez obzira na rasnu, nacionalnu, vjersku ili bilo koju drugu pripadnost.

Predstojeći ciklus zapošljavanja u državnoj upravi podrazumijevaće otvaranje konkurencije i motivaciju građana da se prijave na javne konkurse i transparentnije sprovođenje procesa zapošljavanja. Posebnu pažnju usmjerićemo na reformu sistema upravljanja ljudskim resursima sa fokusom na napredovanje po sistemu zasluga, brižljivijem upravljanju i stvaranju uslova za napredovanje i unapređenje kapaciteta i vještina službenika (promjena poslovne kulture, modelovanje novih principa i vrijednosti) i njihovo preraspoređivanje unutar Vlade.“

NOVE OBUKE

KOMUNALNI NADZOR,
INSPEKCIJSKI NADZOR, PREKRŠAJNI POSTUPAK

Komunalne djelatnosti su nezamjenjiv uslov života, rada i privređivanja lokalnog stanovništva. Polazeći od ustavne definicije da lokalna samouprava predstavlja pravo građana i organa lokalne samouprave da uređuju i upravljaju određenim javnim i drugim poslovima, na osnovu sopstvene odgovornosti i u interesu lokalnog stanovništva, zakonodavac se opredjelio da stvaranje uslova, uređivanje i obezbjeđivanje komunalnih djelatnosti bude u izvornoj nadležnosti lokalne samouprave.

Opšti uslovi za organizovanje komunalnih djelatnosti su utvrđeni Zakonom o komunalnim djelatnostima, koji je dao lokalnim samoupravama ovlašćenje da svojim propisima detaljnije urede sve komunalne djelatnosti. Takođe, pojedine vrste komunalnih djelatnosti su dodatno uređene i drugim materijalnim zakonima. Tako da možemo govoriti o korpusu propisa kojima se uređuje ova veoma kompleksna oblast od neposredne životne važnosti za sve građane.

Koliko je značajno da se urede prava, obaveze, odgovornosti i međusobni odnosi u ovoj oblasti, isto toliko je značajno da se obezbijedi vršenje nadzora nad primjenom ovih propisa i, po potrebi, njihovo prinudno sprovođenje. Ako su način, uslovi, kvalitet i kontinuitet pružanja komunalnih usluga ogledalo lokalne samouprave, onda su način vršenja inspekcijskog i komunalnog nadzora i obezbjeđivanje komunalnog reda – ogledalo lokalne

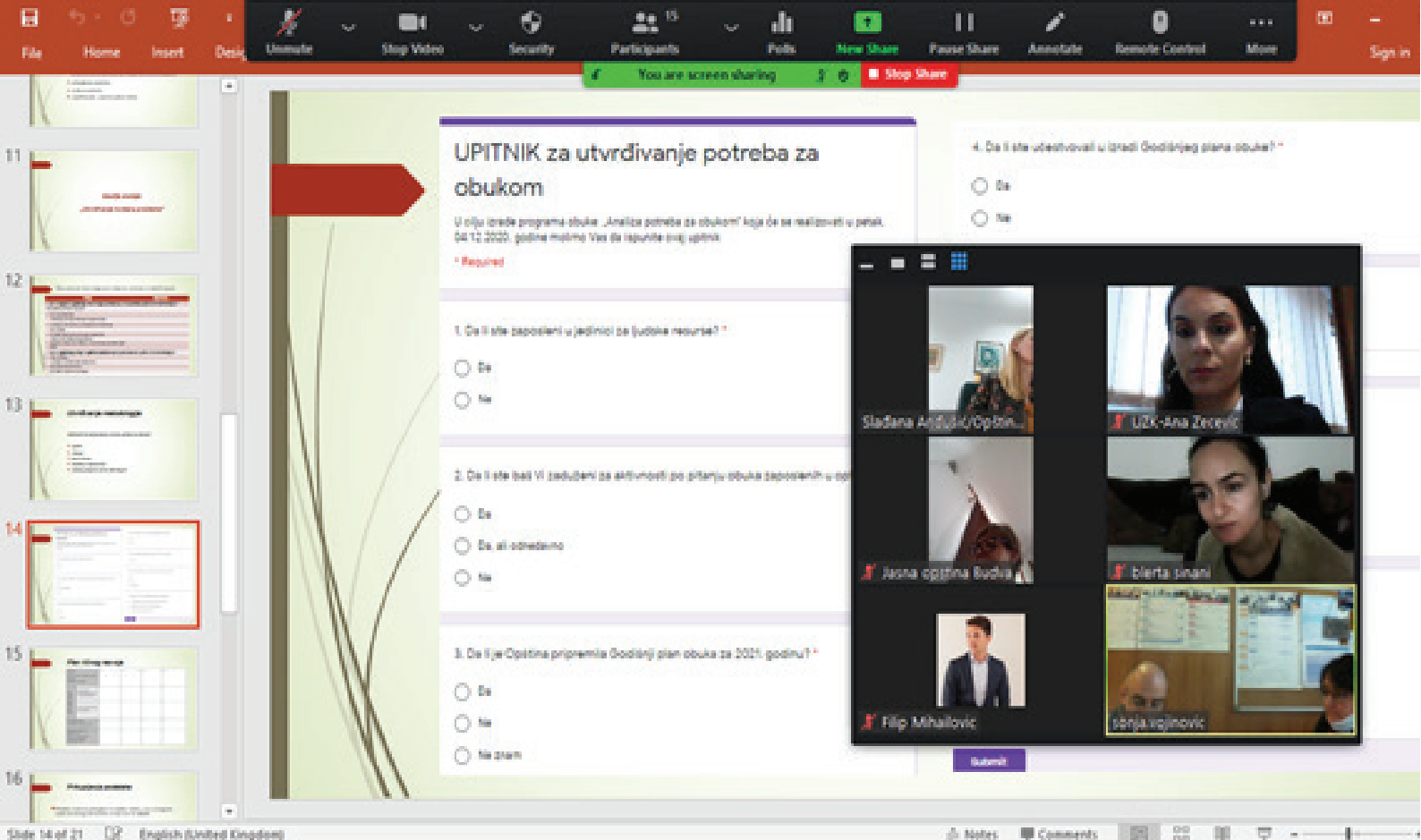
uprave. Dok inspekcijски nadzor obavljaju komunalni, odnosno drugi lokalni inspektori, u skladu sa ovlašćenjima iz Zakona o inspekcijskom nadzoru, komunalni nadzor obavljaju komunalni policajci, na osnovu Zakona o komunalnoj policiji. I jedni i drugi, u svom svakodnevnom radu, primenjuju i Zakon o prekršajnom postupku.

U proteklom periodu je, u najvećem broju opština, došlo do organizacionog razdvajanja komunalne policije i inspekcijske službe. Iako su ovlašćenja jednih i drugih jasno utvrđena zakonom, u najvećem broju slučajeva ovi službenici sa javnim ovlašćenjima imaju istu materijalnu nadležnost, što u praksi dovodi do pozitivnog ili negativnog sukoba nadležnosti.

Sagledavajući kompleksnost materije, ali i navedenu problematiku, Uprava za kadrove je u okviru specifičnog programa za unapređivanje znanja i vještina iz oblasti inspekcijskog nadzora na lokalnom nivou utvrdila tri obuke na teme: komunalni nadzor, inspekcijски nadzor, prekršajni postupak.

Polaznici obuka će imati priliku da se upoznaju sa pravima, obavezama i ovlašćenjima, kao i ograničenjima koje proizilaze iz zakonskog okvira, uz nastojanje da zajednički sa predavačima/moderatorima kroz primjenu konstruktivnih metoda pronađu odgovore na nedoumice iz svakodnevnom rada.





PODRŠKA OPŠTINAMA U KREIRANJU ANALIZA POTREBA ZA OBUKOM

Uprava za kadrove je 4. decembra 2020. godine organizovala online obuku na temu „Analiza potreba za obukom“ koja je imala za cilj da učesnicima približi svrhu Analize, a to je u krajnjem poboljšanje rezultata rada u izvršavanju svakodnevnih zadataka, obezbjeđivanje uslova za napredovanje i kontinuirano sticanje novih znanja, kao i stvaranje organizacione klime u kojoj su zaposleni motivisani za postizanje dobrih rezultata, a time i funkcionisanja sistema upravljanja ljudskim resursima.

Obuka je bila namijenjena lokalnim službenicima koji rade u jedinicima za ljudske resurse kako bi im olakšali postupak sprovođenja analize potreba za obukom u cilju izrade godišnjeg plana obuka, obaveze predviđene Zakonom o lokalnim službencima i namještenicima.

Na obuci je bilo riječi o cjeloživotnom učenju, sistemu stručnog osposobljavanja i usavršavanja, suštini same analize potreba za

obukom, nivoima sprovođenja iste, fazama, instrumentima, izvještavanju i godišnjem planu obuka kao rezultatu sprovedene analize.

Predavači na ovoj obuci su bili Sonja Vojinović, načelnica Odsjeka za analizu, planiranje i razvoj stručnog osposobljavanja i usavršavanja i Peđa Davidović, samostalni savjetnik I u pomenutom odsjeku, iz Uprave za kadrove.

Učesnici su na obuci iskazali potpuno zadovoljstvo praktičnim znanjem predavača i mogućnošću primjene stečenog znanja u svojoj daljoj praksi.

Za potrebe obuke pripremljen je priručnik „Metodologija za sprovođenje analize potreba za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem“, praktikum koji olakšava proces sprovođenja Analize i omogućava utvrđivanje programa obuka na cjelishodan i praktičan način.

UBRZANJE DIGITALNOG

UPRAVLJANJA ZA EFIKASNIJU I OTVORENIJU
JAVNU UPRAVU



Kancelarija UNDP-a u Crnoj Gori sprovodi projekat „Ubrzanje digitalnog upravljanja“ koji ima za cilj da podrži tranziciju ka efikasnoj i otvorenoj javnoj upravi, posebno doprinoseći institucionalnoj otpornosti i jačanju povjerenja građana i privrede u sistem. Projekat će trajati do kraja maja 2022. godine, sa fokusom na razvoj po mjeri čovjeka, koji je od suštinskog značaja u procesu izgradnje sistema jednakih šansi.

Tri ključne oblasti u okviru kojih se sprovode projektne aktivnosti tiču se: uspostavljanja pravne regulative i institucionalnog okvira za unapređenje digitalnog upravljanja, unapređenja saradnje javne uprave sa građanima i privredom u cilju poboljšanja digitalnih servisa i jačanja ljudskih kapaciteta uprave, kako bi obezbijedili efikasan sistem pružanja digitalnih usluga.

Svjesni da je COVID-19 postavio veliki broj izazova pred građane, biznis sektor i javnu upravu, UNDP je dodatnom finansijskom i ekspertskom podrškom odlučno odgovorio na izazov izgradnje otpornog i održivog sistema digitalnog upravljanja. Upravo se digitalizacija pokazala kao jedan od najuspješnijih mehanizama za prevazilaženje krize, osnaživanje i uvezivanje društva, kako bismo zajedničkim snagama pružili otpor i obezbijedili inkluzivan rast i napredak.

Projekat se sprovodi u saradnji sa Kabinetom premijera Vlade Crne Gore, Ministarstvom javne uprave, digitalnog društva i medija, Ministarstvom ekonomskog razvoja i Privrednom komorom, dok je Uprava za kadrove ključni

partner za sprovođenje aktivnosti jačanja kompetencija državnih službenika i namještenika.

Pokrenuta je intenzivna komunikacija na izgradnji i jačanju platforme za online učenje i unapređenje vještina. U okviru projekta biće sprovedeno istraživanje o potrebama za jačanje kompetencija zaposlenih u javnoj upravi na centralnom i lokalnom nivou, što će biti ključni input za kreiranje i razvoj online edukativnih programa. Programi će biti sastavni dio platforme koju Uprava za kadrove razvija uz podršku Projekta za digitalizaciju obuka koje se odnose na EU u javnoj upravi Zapadnog Balkana.

Cilj je podići svijest o digitalnom upravljanju, otvorenim podacima i rodno zasnovanom kreiranju politika i usluga, ali i drugim važnim oblastima neophodnim za efikasno funkcionisanje sistema javne uprave, poput strateškog planiranja i antikorupcije. Takođe, program online edukacije će omogućiti službenicima da pokrenu nove kurseve, koji će u perspektivi učiniti kadar konkurentnijim. Interakcija će biti u fokusu online platforme, pa će i kursevi biti dizajnirani tako da ne budu isključivo informativnog karaktera, već da zainteresuju službenike da kroz niz različitih sadržaja, animacija, video snimaka i kvizova svakodnevno unapređuju svoje vještine. Pored kurseva za državne službenike i namještenike, projekat će podržati i organizaciju treninga za predavače u Upravi za kadrove i omogućiti jednostavniji pristup programima i komunikaciju sa kadrovima zainteresovanim za pohađanje kurseva.



OBUKA

ZA ELEKTRONSKI SISTEM JAVNIH NABAVKI

Uspješnom realizacijom projekta „Implementacija elektronskog sistema javnih nabavki“ koji se sprovodi od 2018. godine, uz podršku Evropske komisije, a finansira iz IPA sredstva, stvorio se preduslov za uvođenje elektronskog sistema javnih nabavki u Crnoj Gori.

Prvi elektronski sistem javnih nabavki u Crnoj Gori počeo je sa primjenom od 1. januara 2021. godine i predstavlja jedan od najznačajnijih koraka u dijelu kreiranja elektronske uprave, kao i uz primjenu novog zakonskog rješenja novi koncept javnih nabavki u Crnoj Gori

Nove digitalne tehnologije pružaju brojne prilike za pojednostavljenje postupka javne nabavke kao i za povećanje transparentnosti samog postupka.

Upravo zbog toga je Uprava za kadrove po prvi put, po Kalendaru obuka državnih službenika i namještenika, za period januar - jun 2021. godine, realizovala obuku „Elektronski sistem javnih nabavki“. Obuci su prisustvovala 82 polaznika iz državnih organa.

Polaznici obuke su se tokom predavanja upoznali sa kreiranjem jednostavnih javnih nabavki i otvorenih postupaka u elektronskom sistemu javnih nabavki. Takođe, upoznali su se i sa praktičnom primjenom crnogorskih elektronskih javnih nabavki..

UTISCI POLAZNIKA:

„Elektronski sistem javnih nabavki je alat za unapređenje efikasnosti procesa javne nabavke roba, usluga i radova, a koji će voditi ostvarivanju ušteta u javnom sektoru. Elektronski sistem javnih nabavki koncipiran je da svim učesnicima u postupku javne nabavke omogući da na jednom mjestu objavljuju i kreiraju sva obavještenja koja se odnose na postupak javnih nabavki, kao zamjena za postupke koji se sprovode na papiru, tj. sistem podržava uvođenje elektronskog procesa u različitim fazama procesa javne nabavke od sastavljanja i objave tenderske dokumentacije, elektronskog podnošenja ponuda, elektronskog pregleda i ocjene ponuda kao i sam postupak praćenja realizacije ugovora.“

„I pored velikog iskustva na ovim poslovima koje obavljam i u koje sam uključen od 2009. godine, smatram da je prelazak na ESJN velika promjena načina rada, te da se u tom smislu veliki broj službenika uopšte ne bi snašao bez adekvatne obuke i pripreme od strane stručnog kadra. Dakle, na primjeru ovih seminara i sam sam naučio puno, predavači su bili jasni i koncizni i prenijeli svoja znanja na vrlo praktičan način. Sve pohvale za sve učesnike organizovanih obuka uz želju da i dalje budu ovako kvalitetne a sve sa ciljem podizanja svijesti o značaju javnih nabavki u sistemu načina potrošnje državnog novca.“



KOLIKO

JE POVRATNA INFORMACIJA VAŽNA U SVAKODNEVNOM OBAVLJANJU POSLOVA?

Uprava za kadrove je u Program stručnog osposobljavanja i usavršavanja državnih službenika i namještenika 2021/2021 uvrstila i nekoliko novih obuka. Jedna od njih je „Povratna informacija - razvojni način razmišljanja u poslovnom kontekstu“. Obuka je održana 26.februara 2021.godine, a predavačica na obuci je bila Milena Nikolić.

Nikolić je polaznicima obuke pokazala koje su to tehnike koje mogu da koriste u svakodnevnom radu kada su u pitanju primanje i davanje povratne informacije, na koji način mogu da daju povratnu informaciju, a da ne ugroze, već unaprijede komunikaciju, te koliko je pravilno korišćenje ovih tehnika važno za lični i profesionalni razvoj, kao i timski rad.

Prenosimo iskustvo jedne od učesnica obuke:

„Veliko mi je zadovoljstvo što sam imala priliku da prisustvujem ovom seminaru.“

Kroz primjere iz svakodnevnog života, uspjela je da približi i pojasni temu. Na osnovu njenih instrukcija u dijelu definisanja fidebek formule prilikom komuniciranja i koraka kojih se treba pridržavati sa sagovornicima, svi učesnici seminara su uspješno riješili zadate primjere.

Nikolićeva je stavljajući akcenat na unapređenje komunikacije sa kolegama, uspjela da približi taj emotivni i ljudski odnos koji se treba njegovati u vrijeme ove epidemiološke situacije.

Seminar bih opisala kao veoma detaljan, konkretan i koristan. Pored toga što zaokupljuje pažnju, omogućava promjenu u načinu razmišljanja, u smislu kontrole i poboljšanja sopstvene komunikacije u poslovnom okruženju.

Svojim najbližim saradnicima u instituciji u kojoj radim sam prenijela pozitivna iskustva i znanja koja sam stekla, stoga smatram da bi bilo dobro isti uskoro ponoviti.“

NOVI KADROVSKI PLAN

PLAN KROZ KADROVSKI INFORMACIONI SISTEM

Uprava za kadrove je uspješno kreirala novi Kadrovski informacijski sistem (KIS) i njegova primjena je počela u novembru 2020. godine. Ovaj sistem je nadograđen novim modulima, između ostalog, i modulom za Kadrovski plan.

Modul Kadrovski plan će u velikoj mjeri olakšati državnim organima izradu kadrovskog plana, a Upravi za kadrove praćenje njegove realizacije. Uprava za kadrove je ovim omogućila svim državnim organima jednostavnu izradu kadrovskog plana uz pretpostavku da su unijeli sve potrebne podatke u KIS.

Kadrovski plan, kojim se planiraju promjene u kadrovskoj strukturi, broj zaposlenih i druga strateška pitanja upravljanja kadrovima u skladu sa budžetskim i strateškim planiranjem rada Vlade,

donosi se u cilju upravljanja kadrovima u državnim organima.

Kadrovski plan za organe državne uprave i službe Vlade donosi Vlada, dok Kadrovski plan za druge državne organe donose starješine tih organa.

Obaveza donošenja Kadrovskog plana za organe državne uprave i službe Vlade, u roku od 30 dana od dana donošenja Zakona o budžetu za tu godinu, propisana je Zakonom o državnim službenicima i namještenicima.

Provjeru i objedinjavanje podataka iz dostavljenih nacрта Kadrovskih planova organa državne uprave i službi Vlade Crne Gore, pripremu Predloga Kadrovskog plana i praćenje njegove realizacije vrši Uprava za kadrove.

Kadrovski plan za organizacionu jedinicu

Ažuriraj KP Pregled KP

Pretraži...

Uprava za kadrove
654

Odsjek za sprovođenje postupka internog, javnog og...
657

Odsjek za praćenje sprovođenja propisa i kadrovsko...
658

Odsjek za analizu, planiranje i razvoj stručnog os...
660

Odsjek za pripremu i sprovođenje programa obuka
661

SEKTOR ZA POSTUPAK OGLAŠAVANJA I PRAĆENJE SPROVOĐE...
656

SEKTOR ZA OBUKU I RAZVOJ KADROVA
659

SEKTOR ZA INFORMACIONI SISTEM KADROVA
662

ODJELJENJE ZA PRUŽANJE PODRSKE RADU KOMISIJE ZA ZA...

Uvodni dio - Uprava za kadrove

Planirano Realizovano Pripravnicima Štampa plana Audit

Planirano

Akcije

Resetovanje

	Kategorija	Zvanje	Broj po sist. (1)	Zap. na neod. (3)	Zap. na odr. (4)	Potr. služ. neod. (6)	Potr. služ. odr. (7)	Potr. usl. za penz. (8)	Na raspl. UZK (9)
▼	Nivo plana: A -								
○		Ministar	0	0	0	0	0	0	0
○		Državni sekretar	0	0	0	0	0	0	0
	Suma		0	0	0				
▼	Nivo plana: B - Državni službenici								
○		Starješina organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
○		Starješina organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
○		Starješina organa uprave	1	0	0	0	0	0	0
○	Visoko rukovodni kadar	Sekretar ministarstva	0	0	0	0	0	0	0
○	Visoko rukovodni kadar	GENERALNI DIREKTOR U MINISTARSTVU	0	0	0	0	0	0	0
○	Visoko rukovodni kadar	Pomoćnik starješine organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
○	Visoko rukovodni kadar	Pomoćnik starješine organa uprave	0	0	0	0	0	0	0
○	Ekspertska rukovodni kadar	Načelnik	0	0	0	0	0	0	0
○	Ekspertska rukovodni kadar	Rukovodilac	0	0	0	0	0	0	0
○	Ekspertska rukovodni kadar	GLAVNI INSPEKTOR	0	0	0	0	0	0	0
○	Ekspertska rukovodni kadar	GLAVNO OVIŠTARSTVO I LIČNO OVIŠTARSTVO	0	0	0	0	0	0	0

Ukupno 42